

INFORMATIVO DE JURISPRUDENCIA LABORAL ENERO 2026



SUMILLA:

- El artículo 1332 del Código Civil faculta al juez a fijar el monto de la indemnización con criterio de equidad cuando el daño no puede ser probado en su cuantía exacta, siempre que dicha determinación se encuentre debidamente motivada y sustentada en los medios probatorios actuados.
- No se configura despido fraudulento cuando la extinción del vínculo laboral se produce por renuncia válida del trabajador, aun cuando esta se haya presentado luego de que el empleador le comunique la existencia de presuntas faltas disciplinarias.
- El derecho vacacional anual es un derecho humano y fundamental reconocido en instrumentos internacionales y constitucionales, por lo que corresponde reconocer dicho derecho y ordenar el pago del descanso vacacional ganado y no gozado cuando se acredita la prestación efectiva de servicios, aun cuando la jornada sea inferior a la ordinaria.
- No se configura despido fraudulento cuando el empleador acredita objetivamente la inasistencia injustificada del trabajador por más de tres días consecutivos.
- No se configura la desnaturalización de una relación laboral si se verifica que los servicios de la persona no fueron prestados como persona natural sino bajo la figura de persona jurídica.
- No se configura despido arbitrario cuando el trabajador de confianza incumple sus funciones de supervisión y control, siendo así que la responsabilidad no puede trasladarse al personal a cargo si las irregularidades fueron validadas por quien ostenta el cargo de confianza.
- El lucro cesante por despido incausado debe fijarse de manera equitativa y no puede equipararse a remuneraciones devengadas, por lo que no se vulnera el debido proceso cuando el monto indemnizatorio se encuentra debidamente motivado y resulta razonable y proporcional al daño causado.
- La infracción prevista en el numeral 25.16 del RLGIT se configura con la afectación a una sola trabajadora gestante, no siendo necesaria la vulneración de los derechos de una pluralidad de trabajadoras.
- Para la configuración de la infracción muy grave por incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo vinculadas a un accidente laboral, se debe acreditar de manera suficiente la existencia del nexo causal entre la conducta omisiva del empleador y el daño producido.

Jurisprudencia Relevante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

- Resolución N° 2017-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
- Resolución N° 2018-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Jurisprudencia Relevante de la Corte Suprema

- Casación Laboral N° 25090-2022-La Libertad
- Casación Laboral N° 13402-2023-Lima
- Casación Laboral N° 35267-2023-Lima
- Casación Laboral N° 12072-2023-Lima
- Casación Laboral N° 26587-2023-Lima
- Casación Laboral N° 47778-2022 -Lima
- Casación Laboral N° 18589-2023-Del Santa

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN ENERO DE 2026 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

A. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

➤ I. RESOLUCIÓN

N° 2018-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, a raíz del accidente laboral ocurrido a un operario de producción.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El procedimiento administrativo sancionador se inició a raíz de una orden de inspección emitida como consecuencia de un accidente de trabajo ocurrido durante la ejecución de labores de traslado de envases que contenían sustancias químicas (poliol), el cual afectó a un trabajador de la empresa.

Como resultado de las actuaciones inspectivas, la autoridad determinó la existencia de diversas infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, al constatar incumplimientos normativos preexistentes al accidente y atribuibles al empleador. Frente a dichas imputaciones, la empresa interpuso recurso de revisión ante el Tribunal de Fiscalización Laboral.

Al evaluar los agravios planteados, el Tribunal precisó —conforme a su jurisprudencia reiterada— que la sola discrepancia del administrado respecto de la valoración probatoria realizada por las instancias previas no constituye, por sí misma, una causal de nulidad del procedimiento. En el caso concreto, destacó que la autoridad inspectiva no se limitó a verificar la ocurrencia del accidente, sino que identificó de manera expresa omisiones preventivas previas imputables al empleador, las cuales guardaban una relación directa y relevante con el evento dañoso.

En ese sentido, el Tribunal confirmó las sanciones vinculadas a deficiencias en el IPERC, en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) y en la capacitación, al quedar acreditado que el trabajador no contaba con un conocimiento adecuado de los peligros específicos asociados al agente químico manipulado ni de los estándares de seguridad aplicables, circunstancias que resultaron determinantes en la materialización del daño sufrido (dermatitis por contacto).

Por el contrario, el Tribunal revocó la sanción referida a la presunta falta de “supervisión efectiva”, al advertir que la autoridad sancionadora no desarrolló un análisis autónomo del nexo causal en este extremo. En particular, señaló que dicha instancia incurrió en una confusión conceptual al equiparar aspectos propios de la capacitación con la conducta del trabajador, a quien calificó como “temeraria”, sin explicar de qué manera la alegada ausencia de supervisión constituyó la causa directa del accidente.

Finalmente, el Tribunal enfatizó que el nexo causal se encuentra debidamente acreditado cuando se demuestra que el accidente ocurre en un contexto en el que el empleador no ha implementado, con anterioridad al evento, medidas preventivas adecuadas y exigibles, y que dicha omisión resulta relevante para la producción del daño. En el caso analizado, concluyó que las instancias previas sí desarrollaron de manera suficiente la relación de causalidad respecto de las infracciones confirmadas, cumpliendo con el deber de motivación y sin vulnerar el debido procedimiento administrativo, por lo que no resultan atendibles los cuestionamientos sustentados únicamente en una distinta apreciación de los hechos o de los medios probatorios.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1AQ3gHKVKzbsGUKB65LAB2mV-rzwpF4lY/view?usp=drive_link

➤ 2. RESOLUCIÓN

N° 2017-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de la madre trabajadora durante los períodos de embarazo y maternidad, y presunta comisión de actos de hostilidad laboral.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el procedimiento sancionador tuvo origen en una inspección laboral orientada a verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, específicamente en materia de protección de la madre trabajadora durante los períodos de embarazo y lactancia, así como respecto de presuntos actos de hostilidad laboral. Dicha inspección generó la imposición a la empresa de dos sanciones por actos de hostilidad y por no cumplir con las disposiciones relacionadas con la protección de la madre trabajadora.

Al no encontrarse de acuerdo con lo impuesto, la empresa inspeccionada interpuso un recurso de revisión, alegando que en ningún momento la trabajadora gestante estuvo expuesta a algún riesgo por accionar de la empresa. Asimismo, alegó que el tipo contenido en la infracción referida al cumplimiento con las disposiciones relacionadas con la protección de la madre trabajadora abarca un conjunto de trabajadoras, por lo que no puede ser impuesta por una supuesta falta dirigida a una sola trabajadora gestante.

Al analizar el caso, el Tribunal, por un lado, en relación con la infracción referida al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la protección de la mujer trabajadora durante el embarazo y la maternidad, señala que la conducta imputada se encontraba debidamente acreditada, ya que la empresa no otorgó a la trabajadora gestante la licencia pre y post natal ni adoptó medidas alternativas como el trabajo remoto o la licencia con goce de haber, generando una situación de desprotección material y económica durante un período de tutela reforzada. Asimismo, precisó que dicho tipo infractor no exige la afectación de una pluralidad de trabajadoras, siendo suficiente la vulneración de los derechos de una sola trabajadora para su configuración.

Sin perjuicio de ello, al analizar la infracción muy grave vinculada a la comisión de actos de hostilidad, el Tribunal advirtió deficiencias en la motivación de las resoluciones administrativas. En particular, determinó que la imputación basada en la exposición de la trabajadora gestante al contacto con el público durante la época del COVID-19 no fue desarrollada de manera suficiente, siendo así que no se identificó la medida concreta de higiene y seguridad incumplida, así como no se acreditó adecuadamente los elementos objetivo y subjetivo necesarios para configurar un acto de hostilidad.

En ese sentido, el Tribunal concluyó que se vulneró el derecho al debido procedimiento administrativo, específicamente el deber de motivación, respecto de la infracción por actos de hostilidad, razón por la cual declaró la nulidad parcial de la sanción en dicho extremo, manteniendo la validez de la infracción relacionada con la protección de la madre trabajadora.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Upfpc1LPkXYQAP18WKeFhWt2af3FhEpU/view?usp=drive_link

➤ 3. CASACIÓN LABORAL

Nº 25090-2022-LA LIBERTAD

MATERIA: Indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Corte Suprema analiza el recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista que confirmó la responsabilidad del empleador por el accidente de trabajo sufrido, pero modificó el monto indemnizatorio fijado en primera instancia.

Al realizar ello, la Corte Suprema verifica que la sentencia de vista cumple con el deber de motivación, en tanto el órgano de segunda instancia desarrolla los elementos de la responsabilidad civil acreditados y justifica la determinación del quantum indemnizatorio con base en los medios probatorios actuados en el proceso. De este modo, la Sala valoró la historia clínica, los certificados de incapacidad, el informe de alta médica, las fotografías e informes médicos, así como las circunstancias personales y laborales del demandante. En consecuencia, concluye que no se ha vulnerado el derecho al debido proceso ni la tutela jurisdiccional efectiva, al no haberse acreditado un agravio concreto sobre este extremo.

Respecto a la alegada interpretación errónea del artículo 1332 del Código Civil, la Corte Suprema precisa que dicha norma faculta al juez a fijar equitativamente el monto de la indemnización cuando el daño no puede ser probado en su cuantía exacta, siempre que dicha valoración se realice de manera razonada y sustentada en criterios objetivos derivados de la prueba actuada. En ese sentido, desarrolla los alcances de la responsabilidad civil, así como señala que la indemnización por daños y perjuicios derivada del contrato de trabajo se enmarca en la responsabilidad civil contractual, lo que comprende los conceptos de daño emergente, lucro cesante y daño moral. Al evaluar el caso concreto, la Corte verifica que la sentencia de vista reconoció los siguientes rubros indemnizatorios: daño biológico, daño al proyecto de vida, daño moral, daño emergente y lucro cesante.

Al respecto, señala que estos montos fueron determinados mediante una valoración equitativa explícita y razonada, sin que el demandante haya demostrado que dicha cuantificación resulte arbitraria o desproporcionada en relación con el daño efectivamente producido.

Asimismo, recuerda que, conforme al VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo es de naturaleza contractual y comprende únicamente el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral; no obstante, precisa que, al haber sido el recurso de casación interpuesto únicamente por el demandante, la Corte se encuentra impedida de suprimir o reducir los montos reconocidos bajo las denominaciones de daño a la persona o daño biológico, en observancia del principio de prohibición de la reformatio in peius.

Por tales consideraciones, la Corte Suprema concluye que no se ha acreditado infracción normativa de carácter procesal ni material, razón por la cual declara infundado el recurso de casación.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/15T0ER6KADF6L_y_q-OQu_LazkstQKBpe/view?usp=drive_link

► 4. CASACIÓN LABORAL

N° 13402-2023-LIMA

MATERIA: Validez de carta de renuncia.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Corte Suprema analiza el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de reposición por despido fraudulento interpuesta por el demandante.

Para ello, la Corte delimita que la controversia gira en torno a determinar si la carta de renuncia presentada por el demandante se encontraba viciada por intimidación, lo que permitiría calificar la extinción del vínculo laboral como un despido fraudulento. De esta manera, la Corte explica que la intimidación laboral se configura únicamente cuando el empleador, superior o compañero de trabajo genera en el trabajador un temor grave e inminente que anule su libertad de decisión, debiendo acreditarse de manera fehaciente que la renuncia fue consecuencia directa de dicha presión antijurídica.

Asimismo, la Corte recuerda que el despido fraudulento se configura cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de la voluntad, mediante engaño, imputación de hechos falsos o inexistentes, atribución de faltas no tipificadas o fabricación de pruebas, aun cuando se observen formalmente los procedimientos legales.

Así, al resolver el caso concreto, la Corte advierte que, conforme a las declaraciones juradas de los funcionarios de la empresa y a la documentación obrante en autos, el empleador comunicó al demandante las faltas detectadas y la posibilidad de iniciar un procedimiento de despido, sin que ello implique una amenaza antijurídica, pues se trataba del ejercicio regular de la potestad disciplinaria del empleador.

En ese contexto, la Corte concluye que no se ha acreditado, ni siquiera a nivel indiciario, la existencia de una amenaza inminente, grave y antijurídica capaz de viciar la voluntad del demandante al momento de presentar su renuncia. Por el contrario, se verifica que la carta de renuncia fue presentada de manera escrita, voluntaria y debidamente recepcionada por la empresa, dejando constancia de su aceptación y del conocimiento del trabajador, lo que evidencia que la extinción del vínculo laboral se produjo válidamente por renuncia y no como consecuencia de un despido fraudulento.

En consecuencia, se declara fundado el recurso de casación, casa la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, revoca la sentencia apelada, declarando infundada la demanda de reposición por despido fraudulento en todos sus extremos.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1F2V_kKWIQcfTeCWWzn_BlojcQbjTzMzV/view?usp=drive_link

➤ 5. CASACIÓN LABORAL

Nº 35267-2023-LIMA

MATERIA: *Descanso vacacional de trabajadores sujetos a jornada parcial*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analiza el recurso de casación interpuesto por la parte demandada en un proceso sobre pago de descanso vacacional ganado y no gozado, promovido por un sindicato en favor de trabajadores sujetos a jornada parcial.

El problema jurídico central consistió en determinar si los trabajadores a tiempo parcial se encuentran excluidos del derecho al descanso vacacional anual, así como del pago correspondiente cuando dicho descanso no fue gozado oportunamente.

La Corte Suprema precisa que el derecho al descanso vacacional no constituye una liberalidad del empleador, sino un derecho humano y fundamental, derivado de la prestación efectiva de servicios, estrechamente vinculado con el derecho a la salud, al trabajo digno y al libre desarrollo de la persona. En ese sentido, destaca que cualquier restricción a dicho derecho debe superar un juicio estricto de razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, señala que el Convenio N.º 52 de la OIT, ratificado por el Perú, reconoce el derecho a vacaciones anuales pagadas de al menos seis días laborables luego de un año de servicios continuos, sin efectuar distinción alguna por tipo o duración de la jornada. Bajo el principio pro homine y de la norma más favorable, la Corte concluye que excluir a los trabajadores a jornada parcial del derecho vacacional resulta incompatible con el contenido esencial del derecho y con los compromisos internacionales del Estado peruano.

En el caso concreto, se verifica que los trabajadores demandantes prestaron servicios de manera efectiva y continua durante el período reclamado, por lo que adquirieron válidamente el derecho al descanso vacacional. Al no habérseles otorgado dicho descanso, corresponde el pago del descanso vacacional ganado y no gozado.

Finalmente, la Corte Suprema concluye que la sentencia de vista no incurrió en infracción normativa, pues aplicó correctamente el Convenio N.º 52 de la OIT y respetó los principios de debida motivación y tutela jurisdiccional efectiva. En consecuencia, declara infundado el recurso de casación, no casa la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, ordena el pago del descanso vacacional ganado y no gozado. Asimismo, establece como doctrina jurisprudencial que los trabajadores sujetos a jornada parcial tienen derecho a un período vacacional anual no menor a seis días laborables.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1OSSWjAyuaXwsX1OuG8wNlkmcn9ddN9sG/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN LABORAL

Nº 12072-2023-LIMA

Materia: Despido por abandono de trabajo

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Corte analiza el recurso de casación interpuesto por el demandante, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda sobre despido fraudulento. Para ello, la Corte delimita la pretensión demandada, advirtiendo que el demandante solicitó la nulidad de su despido por despido fraudulento, alegando discriminación por motivos de salud.

Al realizar el análisis, la Corte verificó que la sentencia de vista ha sido expedida respetando el debido proceso y el deber de motivación, en tanto la Sala Superior valoró los medios probatorios actuados en el proceso y fundamentó adecuadamente su decisión, exponiendo de manera congruente las razones por las cuales concluyó que no se configuró el despido fraudulento alegado.

Asimismo, la Corte Suprema, al analizar el caso en concreto, se percató que la falta grave por la que se produjo el despido, esto es el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, se encuentra debidamente tipificada en la normativa. Además, verificó que del registro de asistencia correspondiente se advierte que el demandante no realizó marcación alguna de ingreso ni salida durante el periodo imputado, por lo que se acredita objetivamente su inasistencia al centro de trabajo. Adicionalmente, se evidenció que el demandante no presentó durante el proceso ningún descanso médico, certificado o documento idóneo que justificara dichas inasistencias.

En ese sentido, la Corte Suprema concluye que no se configuró un despido fraudulento ni vulneración al debido proceso, por lo que se declara infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1FJSpTGJNmdPljaedVGCsvAPyEJMj9ySF/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN LABORAL

Nº 26587-2023-LIMA

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral de personal natural con negocio.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el demandante solicitó el reconocimiento de un vínculo laboral a plazo indeterminado, alegando haber prestado servicios a favor de la empresa demandada. En primera instancia, el juzgado declaró la demanda fundada en parte, al considerar acreditada la prestación personal y subordinada de servicios, concluyendo que existía una relación laboral encubierta. En segunda instancia, se revocó la sentencia y se declaró infundada la demanda al estimar que no se había configurado el elemento de la prestación personal de servicios, al haberse acreditado que el demandante prestaba servicios como persona natural con negocio, a través de su nombre comercial.

Frente a ello, el demandante interpuso recurso de casación. Al analizar el caso, la Corte Suprema recordó que el contrato de trabajo se configura únicamente cuando concurren de manera copulativa los tres elementos esenciales: prestación personal de servicios, remuneración y subordinación.

En ese sentido, la Corte Suprema señaló que la prestación personal de servicios exige que esta sea realizada de manera personalísima por una persona natural, sin delegación a terceros y bajo un régimen de ajenidad. Asimismo, precisó que dicha presunción puede destruirse si se acredita que los servicios fueron prestados como persona jurídica o como persona natural con negocio, asumiendo los riesgos propios de la actividad económica.

En atención a ello, la Corte advirtió que el demandante prestaba servicios a favor de la empresa demandada a través de su negocio, emitiendo facturas por servicios de reparto de mercaderías, declarando rentas de tercera categoría ante la SUNAT y asumiendo los costos y riesgos de la actividad, incluyendo el uso de vehículo propio y apoyo de terceros en la ejecución del servicio.

En tal sentido, la Corte concluyó que los servicios no fueron prestados como trabajador persona natural, ni bajo un régimen de ajenidad, ni con carácter intuito personae, por lo que se encontraba desvirtuado el hecho base de la presunción de laboralidad. En consecuencia, determinó que no existió vínculo laboral entre las partes y se declaró infundado el recurso de casación, confirmando la sentencia de vista que declaró infundada la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1AeYl6H2kgVLq5dovoBMGZObUctdKCwjQ/view?usp=drive_link

➤ 8. CASACIÓN LABORAL

Nº 47778-2022-LIMA

Materia: Despido arbitrario de trabajador de confianza

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Corte Suprema conoce el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia y declaró fundada en parte la demanda, ordenando el pago de una indemnización por despido arbitrario y daño moral a favor del demandante.

Al resolver el recurso, la Corte verifica que no existe controversia respecto a que el demandante se desempeñó desde el inicio de la relación laboral en un cargo de confianza, por lo que se encontraba sujeto a un régimen laboral especial caracterizado por funciones de supervisión, control y responsabilidad sobre los fondos asignados.

Respecto al despido, la Corte constata que la imputación de falta grave se sustentó en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo. En particular, se acreditó que el demandante, en su calidad de gerente, incumplió sus funciones de supervisión y control del uso de los fondos de caja chica, validando desembolsos que no cumplían con los requisitos previstos en los manuales y reglamentos internos de la entidad.

Asimismo, la Corte advierte que el demandante no negó la existencia de las irregularidades detectadas, limitándose a atribuir la responsabilidad al personal a su cargo. Sin embargo, se concluye que dicha alegación no resulta atendible, en tanto correspondía al demandante, por la naturaleza del cargo de confianza que ostentaba, cautelar el correcto uso de los fondos y supervisar los actos del personal bajo su dirección, habiéndose acreditado que los comprobantes de pago contaban con su visto bueno.

Por tales consideraciones, la Corte Suprema concluye que el despido del demandante se encontraba debidamente justificado. En consecuencia, declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, casa la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirma la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1_qsf9xZfWhDHwRudn4qZtY07uSrdrVDN/view?usp=drive_link

► 9. CASACIÓN LABORAL

Nº 18589-2023-DEL SANTA

Materia: Indemnización por daños y perjuicios derivados de despido incausado.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Corte Suprema analiza el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que confirmó la responsabilidad del empleador por despido incausado y modificó el monto indemnizatorio otorgado por concepto de lucro cesante. Para sustentar su pedido, la demandada alegó que el monto fijado resultaba desproporcionado y equiparable a remuneraciones devengadas.

Al revisar el caso, la Corte precisa que la norma faculta al juez a fijar el monto de la indemnización mediante valoración equitativa cuando el daño no puede ser probado en su cuantía exacta, siempre que dicha determinación se sustente en criterios objetivos derivados del caso concreto. En ese sentido, señala que el lucro cesante no puede equipararse a las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, conforme a lo establecido en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Así, en el caso concreto, la Corte advierte que la Sala Superior, si bien tomó como referencia la remuneración percibida por el demandante y el período prolongado del despido, no otorgó remuneraciones devengadas, sino que fijó un monto indemnizatorio razonable y proporcional al daño ocasionado, atendiendo a las circunstancias personales del trabajador y a la magnitud del perjuicio sufrido durante el tiempo de desvinculación laboral.

Por tales consideraciones, la Corte Suprema concluye que no se ha configurado infracción normativa, razón por la cual declara infundado el recurso de casación

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1B0Qcr8650Z7orwlpTnXdVRM4aQYG0-Rj/view?usp=drive_link

**Equipo laboral de Gálvez & Dolorier
Abogados:**



Javier Dolorier
Flor Villaseca
Carlos Cárdenas

jdolorier@gydabogados.com
fvillaseca@gydabogados.com
ccardenas@gydabogados.com

Ana Villaseca
Ámbar Paz
Violeta Espinoza
Antonio Luyo
Daniela Scotto

avillaseca@gydabogados.com
apaz@gydabogados.com
vespinoza@gydabogados.com
aluyo@gydabogados.com
dscotto@gydabogados.com

Cualquier duda o comentario que tenga en relación a la jurisprudencia que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: estudio@gydabogados.com

Elaboraron este informe:



Violeta Espinoza
Asociada



Daniela Scotto
Praticante

